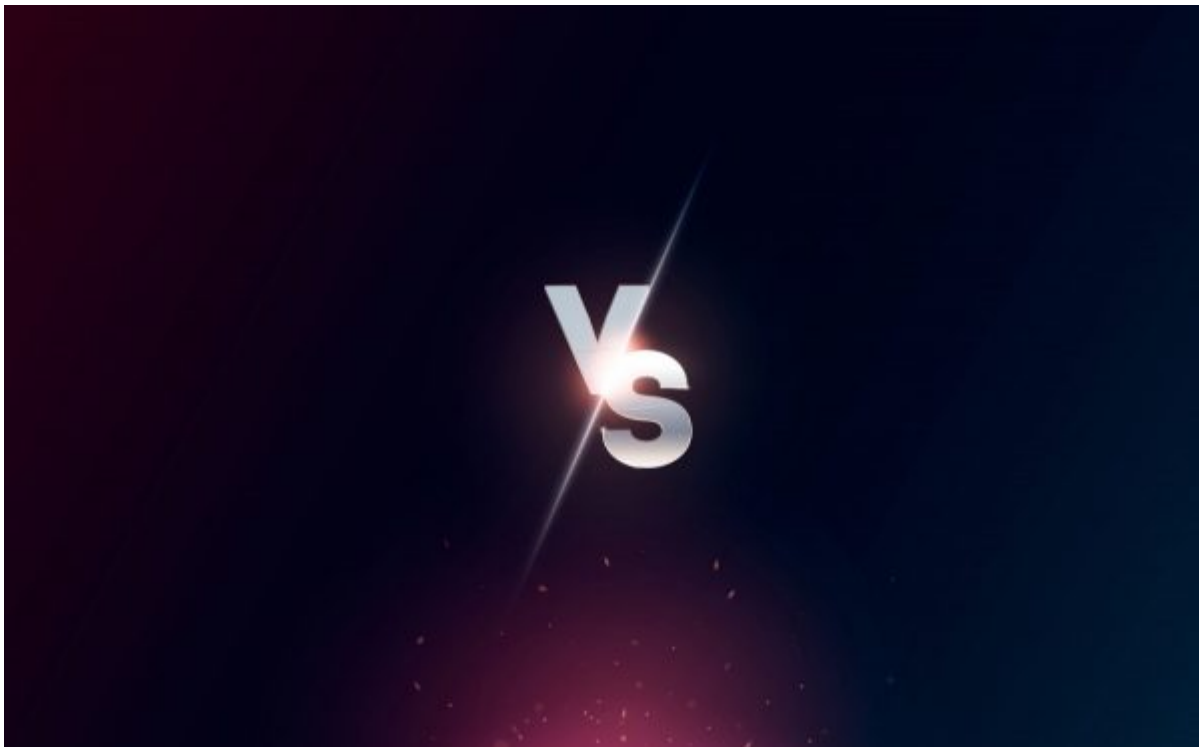




LA LEGGE PER TUTTI
INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

Divieto di concorrenza del dipendente

Autore: Redazione | 25/04/2019



Divieto di svolgere un secondo lavoro nell'ambito dello stesso settore del proprio datore di lavoro: come si interpreta il divieto di concorrenza.

L'obbligo principale di ogni dipendente è quello di svolgere diligentemente le mansioni che il datore di lavoro gli ha assegnato, secondo le istruzioni ricevute,

nell'orario e nel luogo prestabilito. È quello che la legge chiama «dovere di diligenza». Ad esso si aggiunge anche l'obbligo di seguire le direttive ricevute dal datore di lavoro stesso (“dovere di obbedienza”), e di **non agire in concorrenza** con gli interessi dell'azienda (“dovere di fedeltà”). Dunque, quando si parla dell'[obbligo di fedeltà](#) ci si riferisce al **divieto di concorrenza del dipendente**.

È del resto il codice civile **[1]** a stabilire che il lavoratore «non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio».

All'inadempimento dei suddetti obblighi, il datore di lavoro può reagire con un procedimento disciplinare che, nei casi più gravi, può sfociare nel **licenziamento**.

Ma in cosa consiste, più nel dettaglio, il **divieto di concorrenza del dipendente**?

Di tanto parleremo qui di seguito in modo da comprendere se e quando è lecito svolgere un “secondo lavoro”.

Secondo lavoro: è possibile?

Non esiste alcun divieto, in linea generale, almeno per i dipendenti del settore privato, di svolgere un **secondo lavoro**. Tuttavia:

- il [monte ore complessive](#) non può superare quelle imposte dalla legge: per cui sono possibili due part-time ma non certo due full-time;
- il dipendente non può svolgere un'attività (in proprio o alle dipendenze di altre aziende) **in concorrenza** con quella del primo datore di lavoro. Questo significa che il settore in cui può operare deve essere diverso.

Quando si viola il divieto di concorrenza?

Il divieto di concorrenza opera soltanto durante lo svolgimento del rapporto di lavoro **[2]** e cessa quindi con la fine del rapporto di rapporto; salvo che le parti non abbiano stipulato un apposito **patto di non concorrenza**, infatti, al dipendente non è vietato **sfruttare le conoscenze acquisite grazie al rapporto appena cessato** per utilizzarlo con un'altra azienda.

Divieto di concorrenza e danno

Il divieto di concorrenza con il datore di lavoro viene violato quando il dipendente svolge attività che sono potenzialmente (anche se non attualmente) produttive di danno.

Non è necessario che con l'attività concorrenziale sia raggiunto un certo **profitto**: basta il semplice comportamento in quanto suscettibile di violare la fiducia del datore di lavoro. Questo significa, ad esempio, che il dipendente di una ditta grafica che fa lavori anche su commissione personale - e quindi in concorrenza con il datore - può essere licenziato nonostante i contratti da lui conclusi e gli ordini ricevuti siano stati pochissimi. Non rileva quindi quando guadagno abbia fatto dalla propria attività o quante mensilità alle dipendenze di un'altra azienda abbia svolto: basta il semplice "fatto".

Con una recente sentenza **[10]** la Cassazione ha detto che chi svolge attività in conflitto di interessi con il proprio datore può essere licenziato in tronco se l'attività non è a mero titolo di favore ma viene fatta dietro compenso. La Corte ha respinto il ricorso di un dipendente dell'Agenzia delle entrate che aveva fatto consulenza fiscale a una società chiedendo come compenso 5 mila euro. Gli Ermellini hanno dunque confermato la decisione con la quale la Corte d'Appello aveva ritenuto legittima e proporzionata la misura dato che tale consulenza non era stata fatta a titolo di mera cortesia.

Esempi di violazione del divieto di concorrenza

Il caso più frequente di violazione del divieto di concorrenza è quando il dipendente costituisce una società avente a oggetto lo svolgimento della medesima attività imprenditoriale del datore di lavoro ovvero che operi nel **medesimo settore produttivo o commerciale**. Tale comportamento viene ritenuto illegittimo anche in caso di attività semplicemente preparatoria e **progettuale**. In altri termini, già la semplice costituzione di una società avente oggetto sociale coincidente con quello del datore di lavoro viene ritenuta come lesiva, sebbene solo potenziale, degli interessi del datore.

Integrano altresì la violazione del divieto di concorrenza i casi di **storno della**

clientela [3] (è il caso del dipendente che, prima di andare via da un'azienda, rubi il database dei clienti per contattarli e far provare loro dei nuovi servizi) o di dipendenti (è il caso del dipendente che convince i propri colleghi a seguirlo per svolgere un'attività autonoma o presso altra azienda), di **amministrazione di una società concorrente [4]**, di acquisizione in nome proprio o tramite un prestanome di quote di una società concorrente.

Si può lavorare per un'impresa concorrente se si impugna il licenziamento?

Immaginiamo un dipendente che venga licenziato dal proprio datore di lavoro e che impugni il provvedimento. Durante il periodo in cui si svolge la causa (in tutto tre anni), il soggetto svolge attività presso un'altra azienda in concorrenza con la prima. Ci si è chiesto se, nel caso in cui il licenziamento venga annullato dal giudice e il lavoratore reintegrato sul posto, quella prestazione svolta nel frattempo per l'altra azienda sia da considerarsi una violazione del divieto di concorrenza. La risposta della Cassazione è stata affermativa **[5]**.

Divieto di concorrenza e cassa integrazione

Allo stesso modo il dipendente è vincolato al rispetto degli obblighi di fedeltà il lavoratore collocato in **CIGS** a zero ore **[6]**

Divieto di concorrenza durante il preavviso

Esiste il divieto di svolgere concorrenza **durante il periodo di preavviso** di licenziamento? Anche in questo caso la Cassazione ha detto di sì: il divieto di svolgere attività concorrenti permane durante il periodo di preavviso fino alla cessazione del rapporto **[7]**.

Altri esempi di violazione del divieto di concorrenza

È stata altresì ritenuta in contrasto con il divieto di concorrenza la condotta dell'addetto alle **vendite porta a porta** di cosmetici che proponeva contestualmente anche polizze assicurative. In questo caso, nonostante la totale diversità di prodotto, tale comportamento è stato comunque considerato capace di orientare la clientela verso un prodotto differente da quello del datore di lavoro **[8]**.

È ancora contrario al divieto di concorrenza il comportamento del dipendente che, durante le ore di lavoro, vende tra i colleghi prodotti di un'altra azienda, così lucrando sulla retribuzione mentre finge di svolgere le mansioni che gli sono state assegnate **[9]**. Addirittura si potrebbe anche parlare di **truffa**.

Dipendente in malattia e secondo lavoro

Quanto abbiamo appena detto vale anche per il [dipendente in malattia](#). Questi può svolgere un altro lavoro, a condizione però che detta attività - oltre a non essere in concorrenza con l'attività del datore - **non pregiudichi la sua pronta guarigione**. Insomma, sempre purché il certificato medico attesti una reale malattia e che questa sia incompatibile con il lavoro - per così dire - "principale", il dipendente può, in attesa di rientrare in azienda, svolgere altre attività che gli procurino reddito sia direttamente (ad esempio ricevendo i soldi dai propri clienti), sia indirettamente (svolgendo mansioni per un'altra azienda).

Note

[1] [Art. 2105 cod. civ.](#) **[2]** Cass. n. 18459/2014; Cass. n. 13394/2004 **[3]** Cass. n. 2822/1990 **[4]** Cass. n. 11657/1990. **[5]** Cass. n. 9925/2009 **[6]** Cass. n. 5929/2008. **[7]** Cass. n. 299/1988. **[8]** Cass. n. 7529/1995. **[9]** Cass. n. 5629/2000 **[10]** Cass. sent. n. 11237/2019 del 24.04.2019. Autore immagine: VS Di [Shanty0](#)